

Redactioneel

De Olympische Spelen 2008 in Beijing zijn bij het verschijnen van dit nummer alweer voorbij. De sporters hebben weer een topprestatie geleverd, mooie inspiratie voor SPIDER om een topconferentie neer te zetten. De voorbereidingen zijn in volle gang en we zien er naar uit om ook daadwerkelijk met ons SPIDER netwerk bij elkaar te komen op 29 september in Ede. Deze speciale editie van de SPIDER koerier staat volledig in het teken van deze conferentie. Verschillende sprekers hebben de gelegenheid benut om hun lezing aan te prijzen in dit nummer. Naast de lezingen is er volop gelegenheid om met collega's te spreken in de wandelgangen. Gesprekken met vakgenoten kunt u ook houden bij de stands die op beurs te vinden zijn. We hopen dat dit programma voor u een aanmoediging is om de conferentie te komen bezoeken.

Inhoudsopgave

Redactioneel.....	1
Inhoudsopgave.....	1
SPIDER Conferentie Thema	2
SPIDER Conferentie Inschrijving	2
SPIDER Conferentie Programma.....	3
SPIDER presentaties	3
Kwaliteit, efficiëntie en innovatie anno 2008	4
Resultaat gedreven verbetering	5
Veranderen, verleiden, verbeteren!.....	9
Track: Regisseren	9
It is CMMI Jim, but not as we know it.....	10
UWV Testservice: resultaatgerichte invoering van een adaptief procesmodel.....	12
Harmonizing Multiple Process Technologies to Maximize Improvement ROI	13
Track: Adapteren	13
Verbeteren vanaf de werkvloer – Geen wonder maar werkelijkheid	13
Verbeter je team met retrospectives	15
Track: Doen!	16
Workshop veranderen: SPI-borden	16
Confidence Factor: Softe metric als hard middel	18

De activiteiten van SPIDER worden gesponsord door:

PHILIPS

Philips.com



Kza.nl



Sogeti.nl



Logica.com



dnv.nl

S P I d e r K o e r i e r

De Beurs	19
De SPIder Organisatie	20
Kalender	21
Koerier Inzendingen	22
Colofon	23

SPIder Conferentie Thema

11^e SPIder Conferentie, 29 september 2008 Resultaatgericht verbeteren Regisseren of Adapteren?

Verbetering, we hebben er dagelijks mee te maken. Teams, agile, lean. Standaarden en regels. Fusies, splitsingen, saneringen, out- of insourcing. Alles moet beter, sneller en goedkoper. Als managers zien we het belang van verbetering, maar hoe zorg je ervoor dat tijdens de verbouwing de operatie doorgaat? Ga je sturen of juist coachen en voorwaarden scheppen voor een adapterende organisatie? Hoe hou je de regie, overzicht en inzicht? En, hoe voorkom je dat de werkdruk te hoog oploopt, en dat je medewerkers betrokken en gemotiveerd blijven? Het leven van project en lijnmanagers is er niet eenvoudiger op geworden, en de verwachtingen zijn hoog. Software Process Improvement (SPI) en Kwaliteitsmanagement bieden oplossingen.

De presentaties komen uit de praktijk, in een vorm toepasbaar maakt in uw eigen organisatie. Ze laten zien welke SPI aanpak gewerkt heeft en welke niet, de key succes factoren en de resultaten. Met daarin aandacht voor bedrijf en de mens. Daarmee kunt u de effectiviteit en efficiency van SPI in uw bedrijf verbeteren. In één dag bent u weer up-to-date met SPI.

SPIder Conferentie Inschrijving

Datum: Maandag 29 september 2008

Locatie: Hotel & Congrescentrum De Reehorst, Ede

Het is nog steeds mogelijk om u in te schrijven voor de SPIder conferentie. De kosten voor dit evenement bedragen € 369,=. Inschrijving kan via de website: www.spiderconferentie.nl. Voor vragen kunt u terecht bij:

Het SPIder Conferentie-secretariaat wordt verzorgd door Cantrijn Secretariaten:

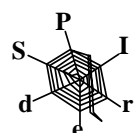
Patricia Dijkman

Postbus 2047

4200 BA Gorinchem

Telefoon: 0183-620066

E-mail: info@st-spider.nl



S P I d e r K o e r i e r

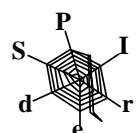
SPIder Conferentie Programma

Het programma van de SPIder conferentie ziet er als volgt uit:

09.30 – 10.00	Ontvangst		
10.00 – 10.20	Opening door dagvoorzitter Ben Linders (voorzitter Stichting SPIder)		
10.20 – 11.10	Keynote: <i>Kwaliteit, efficiëntie en innovatie anno 2008</i> Prof.dr. Ronald Does (IBIS UvA BV)		
11.10 – 11.30	Pauze		
	Regisseren <i>Track A</i>	Adapteren <i>Track B</i>	Doen! <i>Track C</i>
11.30 – 12.10	<i>It is CMMI Jim, but not as we know it</i> Jasper Doornbos (Improvement Focus)	<i>Praktische Internet principes en 'sociale software' voor SPI</i> Onno van der Straaten (Logica)	<i>Verbeteren vanaf de werkvloer – Geen wonder maar werkelijkheid</i> Patrick Verheij (DNV)
12.10 – 14.00	Lunch		
14.00 – 14.50	<i>UWV Testservice: resultaatgerichte invoering van een adaptief procesmodel</i> Rob Passage (UWV) & Karin Boons (Sogeti)	<i>Verbeter je team met retrospectives</i> Ralph v Roosmalen (Planon)	<i>Workshop veranderen: SPI-borden</i> Paul Hesen (Tom Tom) & Jan Jaap Cannegieter (SYSQA)
14.50 – 14.55	Wisselpauze		
14.55 – 15.45	<i>Harmonizing Multiple Process Technologies to Maximize Improvement ROI</i> Pat Kirwan (Software Engineering Institute)	<i>Lean Six Sigma binnen AEGON</i> Julien Sterk (AEGON)	<i>Confidence Factor: Softe metric als hard middel</i> Sonja de Bruin & Benjamin Jurg (ICT NoviQ)
15.45 – 16.15	Pauze		
16.15 – 17.05	<i>Resultaat gedreven verbetering</i> Derk-Jan de Grood (Collis)		
17.05 – 17.55	Keynote: <i>Veranderen, verleiden, verbeteren!</i> Pauline Schueler (Verleidkundig Instituut)		
17.55 – 18.00	Afsluiting van de conferentie door de dagvoorzitter		
18.00 – 20.00	Diner buffet (optioneel)		

SPIder presentaties

In deze speciale editie van de SPIder koerier stellen we de auteurs in de gelegenheid om een korte impressie te geven van hun lezing. De deelnemers van de SPIder conferentie hebben de mogelijkheid om zich te oriënteren en zich voor te bereiden. Indien u zich nog niet heeft ingeschreven biedt deze editie u voldoende motivatie om alsnog in te schrijven.



Kwaliteit, efficiëntie en innovatie anno 2008

De eerste lezing “*Kwaliteit, efficiëntie en innovatie anno 2008*” zal worden verzorgd door Prof.dr. Ronald Does. Ronald J.M.M. Does is in 1991 benoemd als parttime hoogleraar en in 1994 als voltijd hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam. Vanaf begin tachtiger jaren publiceert hij in diverse internationaal en nationaal erkende tijdschriften op de terreinen van de mathematische-, medische- en industriële statistiek, de psychometrie en de kwaliteitszorg. Daarnaast is hij coauteur van een zevental boeken op het terrein van de industriële statistiek. In de afgelopen jaren zijn dertien personen bij hem gepromoveerd, terwijl op dit moment een tweetal personen onder zijn leiding een proefschrift voorbereidt.

Op 1 mei 1994 richtte hij het Instituut voor Bedrijfs- en Industriële Statistiek (IBIS UvA) op. Als directeur van IBIS UvA was en is hij werkzaam bij een groot aantal bedrijven, zoals Achmea Pensioenen, ASM Lithography, Canisius Wilhelmina Ziekenhuis, DAF Trucks, Douwe Egberts, Fokker Aerostructures, Philips, Rode Kruis Ziekenhuis, Stork, Thales, Universitair Medisch Centrum Groningen en Zwitserleven.

Internationaal is hij actief in ENBIS en ISBIS. Daarnaast is hij lid van de International Academy for Quality en van de editorial boards van *Quality Engineering* en *Quality Technology & Quantitative Management*.

Bron: www.ibisuva.nl

Advertentie

**Word ook lid van het platform
projectmanagement en vergroot
uw kennis en netwerk**

Als lid van IPMA Nederland profiteert u van de volgende voordelen:

- Gratis toegang tot lezingen
- Gratis toegang tot diverse programmagroepen
- Gratis abonnement op het tijdschrift Projectie
- Gratis lidmaatschap Platform Zelfstandig Ondernemers voor zelfstandigen zonder personeel
- Korting op door IPMA-NL georganiseerde evenementen zoals de Project Management Parade en het congres
- Korting op activiteiten georganiseerd door derden
- Korting op IPMA-certificering
- Korting op IPMA-NL publicaties
- Korting op een abonnement op het tijdschrift International Journal of Project Management



Meld u nu aan via www.ipma-nl.nl



Resultaat gedreven verbetering

Derk-Jan de Grood (Collis)

Introductie

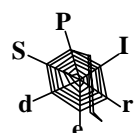
Menig organisatie investeert tegenwoordig in het verbeteren van zijn testproces. Een efficiënter testproces leidt immers tot een kortere time-to-market en minder fouten in productie. Voor het verbeteren van testen zijn volwassenheidsmodellen beschikbaar zoals TMMi en TPI. Deze modellen fungeren als een meetlat waarlangs de volwassenheid van het testproces gemeten kan worden. Door middel van een scan wordt een snapshot gemaakt van het testproces. Het maakt de zwakke punten binnen het testproces zichtbaar en geven aan waar de potentiële verbeteringen gerealiseerd kunnen worden. In veel organisaties worden verbeteringen doorgevoerd aan de hand van verbeterprogramma. Zo'n verbeterprogramma heeft tot doel het testen te verbeteren en een hoger niveau van volwassenheid te halen, bijvoorbeeld TMMi level 3. Dit soort verbeterprogramma's stellen wel eisen aan de organisatie. Zo dient er een basisniveau van testen aanwezig te zijn. Er is kennis van testmethodieken vereist om de uit de volwassenheidsscan voortvloeiende verbeter suggesties te begrijpen en deze te kunnen plaatsen in de methodische context.

Dit artikel omschrijft een aanpak voor het implementeren en verbeteren van testen in organisaties waarbij het testen nog in de kinderschoenen staat. Ik kies deze afbakening omdat er (nog steeds) veel organisaties zijn waarbij dit het geval is. In deze organisaties zijn in de regel een groot aantal medewerkers hard bezig met hun dagelijkse bezigheden; software ontwikkelen en deze in productie houden. Er wordt vaak wel getest, maar op ongestructureerde wijze. Er zijn geen of weinig ervaren testers en testen heeft geen duidelijke positie binnen de organisatie. Hierdoor gaan veel producten naar productie, die niet of beperkt getest zijn. Op lange termijn is deze situatie niet houdbaar. Doordat de IT-markt professionaliseert, de complexiteit van de systemen toeneemt en de klanten steeds kritischer worden, zullen deze organisaties gedwongen worden om een kwaliteitslag te maken. Formele verbetertrajecten aan de hand van volwassenheidsmodellen zijn in deze organisaties 'een brug te ver'. Er is geen methodische testkennis aanwezig en veel van de argumenten die voor testers misschien triviaal zijn, zijn onbekend bij de betrokken medewerkers. Er is dus een kloof tussen de algemene waarheden die in de generieke testmethoden staan beschreven en de specifieke behoefte van de organisatie. Bij het verbeteren van testen dient de hiervoor verantwoordelijke medewerker (de testverantwoordelijke) daarom te zoeken naar een aanpak die aansluit bij de huidige werkwijze en beleving van de betrokkenen. Daarnaast dient de aanpak natuurlijk bij te dragen aan de initiële doelstellingen.

Het verbeteren van testen richt zich op twee aspecten; de inhoud en het proces, het *wat* en het *hoe*.

Inhoudelijk verbeteren

Bij het zoeken naar een inhoudelijke verbetering maken we gebruik van de beschikbare testkennis. Deze is aanwezig bij de testverantwoordelijke en zijn team en kan geput worden uit de gepubliceerde testmethodieken. Bij het vergelijken van verschillende testmethodieken valt op dat deze vaak overlap vertonen. Dat is logisch omdat een goede testmethodiek minimaal een aantal onderwerpen moet omschrijven. Bij het toepassen van de methodieken zal een echte vertaling gemaakt moeten worden naar de eigen situatie. Bij deze vertaling dient rekening gehouden te worden met een groot aantal organisatie specifieke variabelen. Bijvoorbeeld:



S P I d e r K o e r i e r

- het doel van de testactiviteiten;
- de time-to-market van het te testen product;
- de formaliteit en volwassenheid van de organisatie;
- de gebruikte ontwikkelmethode;
- de belangrijkste risico's;
- de competenties van het testteam.

Bij het definiëren van een passende testaanpak gaan daarom testkennis hand in hand met kennis van de organisatie en domeinkennis.

Proces van verbeteren

Naast de testinhoudelijke aspecten dient ook veel aandacht te zijn voor het proces van veranderen. Hierbij dient aandacht te zijn voor de drie punten:

- het aansluiten op en veranderen van de bestaande werkprocessen;
- het verkrijgen van commitment van medewerkers en managers voor de gekozen verbeteringen;
- het borgen van de gemaakte verbeteringen in de organisatie.

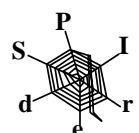
Deze drie aandachtspunten komen in elk verbetertraject weer terug en versterken elkaar. Als aan één van de punten onvoldoende aandacht wordt gegeven, is het erg moeilijk om op de twee andere punten succes te boeken. Alle drie de aandachtspunten zijn daarom ook ingebed in de volgende aanpak voor het verbeteren en implementeren van testen in een organisatie die weinig ervaring heeft met testen.

Stap 1: Awareness kweken

Als we gestructureerd testen gaan introduceren binnen een bestaande organisatie zullen de bestaande processen gaan wijzigen. Er is immers een nieuwe speler aan het veld toegevoegd. Op specifieke momenten in het software ontwikkelproces zal de tester producten willen beoordelen en toetsen. Dit is even wennen voor de bestaande medewerkers, die ineens rekening moeten houden met extra stappen in het proces, de extra doorlooptijd die dit kost en mogelijke bevindingen die de testers doen. Onderschat hierbij niet de dreiging die er uitgaat van een tester die ineens de kwaliteit gaat beoordelen van iemands werk. In de situatie waar een medewerker al jaren op zijn eigenwijze zijn werk doet, kan bemoeienis van een tester op weerstand stuiten.

De eerste stap in de aanpak richt zich daarom op het kweken van awareness voor de noodzaak van verbeteringen. Maak in het bestaande proces de verantwoordelijkheden duidelijk. Het goed kiezen van de rollen en verantwoordelijkheden triggert de juiste discussies en afwegingen. In samenwerking met het afdelingshoofd of projectmanager wordt ervoor gezorgd dat de betrokken medewerkers begrijpen welke schakel ze zijn in het software ontwikkelproces. Als ze hun rol goed begrijpen, en deze serieus nemen, zullen ze bewust worden van bepaalde knelpunten in het ontwikkelproces en deze als hun eigen probleem ervaren. Deze knelpunten staan immers tussen hun en het succesvol invullen van hun verantwoordelijkheid in.

Door inzichtelijk te maken waar de knelpunten zitten en medewerkers deelgenoot te maken van de knelpunten wordt de acceptatie van de oplossing vergroot. Idealiter ontstaat er een situatie waarbij de betrokkenen de problemen begrijpen en zelf oplossingen aandragen. De betrokkenen hebben veel domeinkennis en weten vakinhoudelijk vaak beter weten waarover ze spreken dan de tester. Door deze kennis te gebruiken wordt voorkomen dat er vanuit de methode een mooie oplossing bedacht wordt die helaas niet werkt in de praktijk.



S P I d e r K o e r i e r

Stap 2: Processen ombuigen en aanpassen

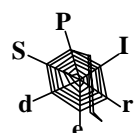
De testverantwoordelijke zal nadat de knelpunten in kaart zijn gebracht en er oplossingen zijn aangedragen interventies doen op het bestaande ontwikkelproces. Hij zal zijn testkennis en de aangedragen oplossingen gebruiken om testactiviteiten te introduceren en deze te laten aanhaken op het bestaande proces. Het bestaande ontwikkelproces wordt op bepaalde punten omgebogen en loopt nu via de testers. Nauw aansluiten op de bestaande werkmethode vergroot de acceptatiegraad van de verbeteringen, daarom wordt er gezocht naar kleine interventies die de bestaande werkzaamheden zo weinig mogelijk hinderen. De testverantwoordelijke speelt hier een belangrijke rol. Hij zorgt ervoor dat iedereen op de hoogte is van de wijzigingen die hij doorvoert en stemt deze af met de betrokkenen voor wie de wijziging impact heeft.

Tevens stuurt hij het verbeterproces. De geïntroduceerde testactiviteiten worden gebruikt om nieuwe knelpunten inzichtelijk te maken. Elke verbetering levert de medewerkers inzicht in mogelijke verdere verbeteringen. De testverantwoordelijke gebruikt de testresultaten van de genomen interventies om overzicht en inzicht te creëren in de status van het testproces en de kwaliteit van zaken als de testbasis, testobject en testomgeving. Op basis hiervan wordt het begrip en de commitment van de betrokkenen vergroot en kunnen nieuwe interventies gepland worden. Daarom worden de verbeteringen bij voorkeur in vele kleine stapjes doorgevoerd, en wordt er niet gewerkt met ingrijpende 'big-bang' scenario's.

Stap 3: Laten zien dat het werkt

Zonder medewerking van de bestaande medewerkers wordt het moeilijk om verbeteringen op lange termijn te borgen in de organisatie. Commitment van hen die dagelijks met het testen in aanraking komen is cruciaal voor het vinden van de juiste testaanpak. Als de medewerkers niet in de verbeteringen geloven zal het erg moeilijk zijn om de verbeteringen te effectueren. De testverantwoordelijke zorgt er daarom voor dat het resultaat van zijn interventies duidelijk zijn en de betrokken medewerkers bewust ervaren dat hun werk gemakkelijker is geworden of dat ze hun verantwoordelijkheid beter kunnen invullen. De overige medewerkers worden ook geïnformeerd over de successen. Hoe klein ook, het algemene gevoel dat de interventies een toegevoegde waarde hebben, is het fundament onder de volgende verbeteringen.

De bovenstaande werkwijze maakt het mogelijk om in kleine stapjes verbeteringen door te voeren. De stappen worden doorgevoerd op de eigen afdeling en zijn erg gericht op de individuele medewerker en de wijze waarop hij zijn verantwoordelijkheid kan invullen. Dit typeert de gekozen bottom-up benadering. Voordeel van deze benadering is dat er snel resultaten geboekt kunnen worden en de organisatie direct profiteert van de gemaakte verbeteringen. Daarnaast worden de medewerkers bewust van het belang van testen en verkrijgen ze een betere methodische kennis. Ervaring leert echter dat er ook een plafond zit in de hoeveelheid verbeteringen die op deze wijze doorgevoerd kunnen worden. Om dit plafond te doorbreken zal borging van het testproces in de organisatie noodzakelijk zijn. De volgende stappen richten zich dan ook meer op de organisatie dan de individuele medewerkers.



S P I d e r K o e r i e r

Stap 4: Borgen in de organisatie

Bottom-up maatregelen kunnen snel tot resultaat leiden, maar de grenzen van de afdeling of het project worden snel bereikt. Jammer, want vaak liggen de oorzaken van de problemen juist buiten de invloedssfeer van het project of de afdeling. Toch zijn de voorgaande stappen nodig omdat het moeilijk is om de betrokkenen die buiten de directe invloedssfeer opereren te overtuigen, zonder eerst de op de eigen afdeling het testen op orde te hebben.

Een reden om de verbeteringen in de organisatie te borgen is dat deze vaak in generieke vorm te herbruiken zijn. Ze kunnen ingezet worden binnen andere projecten of afdelingen. Een duidelijke positie binnen de organisatiestructuur van de organisatie of het commitment van het management helpt intern het testen te borgen. De rollen en verantwoordelijkheden zoals die in de voorgaande stappen gegroeid zijn, worden in deze stap formeel vastgelegd. Ook het testproces wordt vaak vastgelegd in een cook-book of algemene teststrategie.

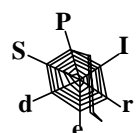
Niet zelden ligt een deel van de oorzaak niet binnen de organisatie, maar zelfs bij de klant of gebruiker. Om problemen bij de klant op te lossen dient er een nieuwe organisatorische grens te worden overschreden. In feite beginnen we hier weer met stap 1, het creëren van awareness. Weet de klant wat wij allemaal voor hem doen? Is hij zich bewust van de problemen die wij oplossen om hem te kunnen helpen. De klant wordt dikwijls geholpen door helderheid in de diensten die hij af kan nemen en de toegevoegde waarde die dit voor hem heeft. Ervaring leert dat klanten een stuk toeschietelijker worden als ze begrijpen wat er voor hun gedaan wordt. Ze willen best meedenken en zijn zelfs bereid om meer te betalen als inzichtelijk wordt gemaakt waarvoor ze betalen en hoe dit bijdraagt aan hun doelstellingen. Hiertoe dient de testorganisatie zich wel in te leven in de klant en zijn problemen. Dat dit vaak als een positieve ontwikkeling wordt ervaren is niet zo verwonderlijk; wie wordt er niet blij van een partij die de tijd neemt om je problemen te begrijpen en helpt deze op te lossen?

In de laatste stap zien we dat we de verbeteringen waarvan we hebben gezien dat deze in de eigen afdeling werken, borgen in de organisatie. We zetten oplossingen breder in, of gebruiken de successen als hefboom voor maatregelen binnen andere organisatie onderdelen. We gebruiken hierbij het testproces om inzicht te geven in de mogelijke knelpunten en proberen net als op de eigen afdeling stap voor stap naar een volwassen testproces te groeien. Ook hierbij houden we de initiële doelstellingen voor ogen, een kortere time-to-market en minder fouten in productie.

De beschreven aanpak kan als uitgangspunt dienen om het testen te implementeren in een organisatie die weinig ervaring heeft met testen. Verbeteren is een continu proces waarbij de ervaring en volwassenheid van de organisatie blijft toenemen. Zodra de organisatie een initieel niveau van volwassenheid heeft bereikt, zal ze open staan voor formelere verbeterprogramma's. Is de methodische kennis ook van voldoende niveau, dan zijn de genoemde volwassenheidsmodellen opportuun.

Presentatie

In lijn met bovenstaande uitgangspunten zal ik in mijn presentatie stil staan bij het implementeren van testverbeteringen in de organisatie. Graag wil ik met jullie concluderen dat dit meer behelst dan het uitvoeren van een TMMi of TPI assesment. We zullen in meer detail stilstaan bij de drie genoemde aandachtspunten en deze verhelderen aan de hand van praktijkvoorbeelden.



Advertentie

Training TestGoal Betere software met Resultaatgedreven Testen



Resultaat gedreven testen met TestGoal leidt tot betere software producten en is daarnaast de belangrijkste hefboom voor verbetering van het softwareontwikkelp proces.




De tweedaagse training leert u welke attitude, gerichtheid en expertise de basis vormen voor resultaatgedreven testen en hoe de resultaatgedreven testen daadwerkelijk leidt tot betere software.

Kijk op www.testgoal.nl voor het volledige programma en de cursusdagen. Boeken? Mail naar training@testgoal.nl.

Alle deelnemers ontvangen een exemplaar van het TestGoal boek



 **Collis** Ensuring Trust in Technology

Veranderen, verleiden, verbeteren!

Pauline Schueler (Verleiddkundig Instituut)

Verleiddkunde en veranderkunde

In het jargon van de veranderkunde is er sprake van een (noodzakelijke) fase van dissociatie. Van hieruit moeten mensen een nieuwe bindende werkelijkheid opbouwen. Voor het nieuwsgierig laten maken - ofwel het prikkelen van de zin in het onbekende - en het vervolgens laten inzinken van die nieuwe rationaliteit, bestaat (nog) geen instrumentarium (anders dan de realiteit).

Het ontbreken van 'zin in het onbekende' is daarom een element in het veranderingstraject met een hoog afbreukrisico. We kunnen het ook een kritische succesfactor noemen. Wij zijn van mening dat juist op dít moment de inzet van een verleiddkundige een verschil kan maken. Onze verleiddkundige recepten zijn gericht op de overgang van de 'oude' naar de 'nieuwe' situatie. Verleiddkundig Instituut wil deze weg aantrekkelijk en prikkelend maken door de een met de ander te verbinden. Zowel via de context als met behulp van creatieve interne communicatieconcepten. Onze voorkeur gaat uit naar gebruik van metaforen, symboliek en het vertellen van verhalen.

Bron: www.verleiddkundiginstituut.nl

Track: Regisseren

In de track Regisseren zijn drie presentaties.

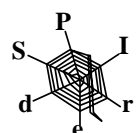
It is CMMI Jim, but not as we know it

Jasper Doornbos (Improvement Focus)

Het is me in de afgelopen jaren opgevallen dat Star Trek liefhebbers zijn oververtegenwoordigd in ICT organisaties. Zij zullen de titel van dit artikel als variant, en van de presentatie die ik op de SPIder conferentie zal geven, onmiddellijk herkennen. Spock, de Vulkaanse wetenschapper met puntoren aan boord van het ruimteschip Enterprise, zei dit regelmatig tegen zijn kapitein als ze weer eens een nieuwe levensvorm waren tegen gekomen. De levensvorm werd niet onmiddellijk herkend, maar na een creatieve interpretatie moest toch worden geconcludeerd dat ze nieuw leven hadden ontdekt. Zo is ook gezocht naar een creatieve toepassing van CMMI als referentiemodel op een ander aandachtsgebied dan software- of systems engineering, namelijk Compliance bij financiële instellingen.

Maar wat is Compliance? Waar houdt dit vakgebied zich mee bezig? Een klein voorbeeld. Meer dan zes miljoen huishoudens in Nederland hebben één of ander vorm van een woekerpolis, hetzij in de vorm van een lijfrenteverzekering, hetzij in de vorm van een beleggingshypotheek of in een andere vorm. Een polis heet een woekerpolis als de kosten die u in rekening worden gebracht hoger zijn dan enkele procenten van de premie die u periodiek betaalt. Die kosten worden afgetrokken van het bedrag dat wordt belegd. Dit heeft, door de vaak lange duur, aanzienlijke consequenties voor het bedrag dat u aan het eind van de looptijd krijgt uitgekeerd. Bij het afsluiten van de verzekering, voor de meeste mensen aan het eind van de vorige eeuw en het begin van deze eeuw, was de impact van deze kosten niet zichtbaar omdat de koersen van de aandelen zo hard stegen. Waarom kocht u die woekerpolis eigenlijk? Er is een goede kans dat u niet op de hoogte was van de hoge kosten omdat u dat er niet bij werd verteld. U werd niet goed geïnformeerd en dat is tegen de wet. Vandaar dat hier zoveel commotie over is. Deze problematiek valt in het aandachtsgebied van Compliance.

De wet waarnaar ik hierboven verwijs is de Wet op het Financieel Toezicht. Zo zijn er meer wetten die in het aandachtsgebied vallen, bijvoorbeeld de Wet Melding Ongebruikelijke Transacties (tegen onder meer witwassen) en de Wet Identificatie bij Dienstverlening (zodat de dienstverlener in ieder geval weet aan wie de dienst verleend wordt). De wetten zijn er ter bescherming van de klant en het schoonhouden van het financiële systeem. Een wet kan niet rechtstreeks worden toegepast in een financiële instelling. Hij moet eerst worden geïnterpreteerd en vervolgens worden verwerkt in beleid, processen, procedures en werkinstructies. Dit verwerken moet op beheerste wijze gebeuren en er is een duidelijke verplichte opleverdatum die samenvalt met het moment waarop de wet van kracht wordt. Bij de verwerking zijn verschillende partijen betrokken, waaronder de afdeling Juridische Zaken, de interne toezichthouder (Audit), de externe toezichthouder (bijvoorbeeld De Nederlandse Bank en de Autoriteit Financiële Markten), de wetgever en niet te vergeten de business aan de uitvoerende kant. Deze problematiek leent zich uitstekend voor een projectmatige aanpak.




S P I d e r K o e r i e r

Men kan een zekere evolutie zien in het moment waarop een financiële instelling in beweging komt. Onbewuste overtredingen leiden tot ingrijpen van de toezichthouder en tot reputatieschade in de vorm van negatieve krantenartikelen en een ongunstiger houding van het publiek. Als reactie hierop neemt de financiële instelling maatregelen die de reputatieschade moeten inperken. Dit is de *reactieve* benadering. De volgende fase in de evolutie is een financiële instelling die zelf ingrijpt in de eigen organisatie om tijdig bijsturen mogelijk te maken en overtredingen te voorkómen. Dit is de *actieve* fase. De *proactieve* fase wordt gekenmerkt door het inrichten van de gehele organisatie in lijn met de (vaak impliciete) eisen die daaraan worden gesteld door de wetgever en de toezichthouder. Dit houdt een gelijkwaardige samenwerking met de betreffende partijen in. De *excellerende* fase (Wanrooij) draait het proces zelfs om. De financiële instelling lobbyt om wetgeving zodanig te ontwerpen dat deze in het belang van de consument is. De vier fasen impliceren een toenemend vermogen waarin de financiële instelling rekenschap kan afleggen.

Projectmatig compliance-gerelateerde proceswijzigingen doorvoeren in een financiële instelling die zelf een evolutionair pad doorloopt suggereert het toepassen van een referentiemodel zoals het CMMI. Deze exercitie is eens uitgevoerd op basis van de praktijk van een grote Nederlandse bank en wordt tijdens de SPIder conferentie gepresenteerd. Hierbij wordt ingezoomd op het vertalen van de Wet Identificatie bij Dienstverlening in werkprocessen en het implementeren hiervan op de werkvloer. Een creatieve interpretatie van het CMMI leidt tot een eerste opzet van een CMMC, waarbij de laatste C, het zal geen verbazing wekken, voor Compliance staat. *"It's CMMI Jim, but not as we know it"*.

Advertentie



Could he make an emergency call without ALM?

When it comes to Application Lifecycle Management, you've heard the promises:
Seamless integration of development tools—from specs to changes—with all the coordination built right in. Collaboration between teams—working globally yet fully synchronized.

At Telelogic we know these are vital aspects of software development. Our customers in the aerospace, telecom, automotive and medical industries already rely on ALM to make their complex, safety-critical projects efficient, predictable, even feasible. That's why Telelogic DOORS®, Synergy™, Change™ and our other renowned products have been leading the way in ALM for eight years—successfully.

When it comes to ALM we don't stop at promises. We deliver.

www.telelogic.com/globalatm

Telelogic
An IBM Company

UWV Testservice: resultaatgerichte invoering van een adaptief procesmodel

Rob Passage (UWV) en Karin Boons (Sogeti)

Tijdens de SPIder Conferentie van 2008 geven Rob Passage en Karin Boons namens UWV Gegevensdiensten en Sogeti, een duo-presentatie met als titel: *UWV Testservice: resultaatgerichte invoering van een adaptief procesmodel*.

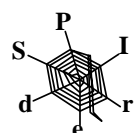
Het thema van deze SPIder conferentie is: *Resultaatgericht verbeteren: Regisseren of adapteren?* Welke keuzes maken organisaties in de huidige ICT-markt, waarin continu veranderingen en verbeteringen worden doorgevoerd naast de normale bedrijfsvoering die gewoon moet doorgaan. Letterlijk werd gevraagd om ervaringen te delen als antwoord op: "Hoe zorg je ervoor dat tijdens de verbouwing de operatie doorgaat? Ga je sturen of juist coachen en voorwaarden scheppen? Hoe houd je de regie, het overzicht en inzicht? En, hoe zorg je ervoor dat de druk niet te hoog wordt, zodat je medewerkers betrokken en gemotiveerd blijven?"

Tijdens de presentatie geeft Rob Passage, als opdrachtgever voor de UWV Testservice, inzicht in de problematiek en bedrijfsvisie over de Loonaangifteketen. Binnen deze complexe informatievoorzieningsketen met hoge wijzigingsgraad, fungeert UWV Gegevensdiensten als één van de schakels. Doel was binnen de beheerorganisatie een servicegerichte testafdeling te realiseren die adaptief is en flexibel kan meebewegen met de ontwikkelingen binnen de UWV. Eisen werden gesteld aan kennisbeheer en beoogde continuïteit in een markt met schaarse ICT-professionals.

Vanuit de ervaringen van de verantwoordelijke kwaliteitsmanager, Karin Boons, wordt verder ingegaan op de gehanteerde QA-strategie tijdens de Bottom-up implementatie van het verbeterproces. Kennismanagement vormt een belangrijke pijler binnen het gerealiseerde procesmodel dat generiek toepasbaar is binnen systeemontwikkelprocessen.

Het regisseren tot aantoonbare resultaten per fase in procesverbetering, maakt deel uit van de resultaatgerichte aanpak. Echter, door verantwoordelijkheden laag binnen het organisatiemodel te beleggen en vrijheid van invulling te geven bij de procesinrichting, wordt een grote inbreng gevraagd van de professionals. De huidige ICT-er vindt eigen inbreng, groei en communicatie over en weer door samenwerking belangrijk. De gekozen aanpak sluit daar goed bij aan. Tijdens de presentatie wordt het gehanteerde kern/flex mechanisme voor inzetbaarheid van medewerkers verder toegelicht: "Hoe wordt werkelijk ruimte geboden voor invulling van procesverbetering en kennisbeheer?" De ervaring heeft geleerd dat een grotere betrokkenheid in procesverbetering, de ICT-professional de mogelijkheid geeft zich verder te ontplooien tijdens het operationele werk. Resultaat is naast klanttevredenheid óók een grotere medewerkertevredenheid.

Kortom, een waardevolle ervaring als antwoord op de vraagstelling voor de conferentie en de huidige problematiek binnen de ICT-markt.



Harmonizing Multiple Process Technologies to Maximize Improvement ROI

Pat Kirwan (Software Engineering Institute)

Patrick Kirwan B.Sc. is a graduate of University College, Dublin, Ireland and is the Operations Manager and a Senior Member of the Technical Staff at the Carnegie Mellon University Software Engineering Institute in Europe. His research interests include the challenges associated with building large interoperable systems as part of the Integration of Software-Intensive Systems (ISIS) Initiative. Pat was one of the primary initiator and is the co-technical lead for the Software Engineering Institutes Process Improvement in Multi-Model Environments (PrIME) initiative. He is a SEI qualified CMMI Introduction and CMMI Intermediate instructor and an observer of candidate CMMI Introduction instructors.

He has 18 years industry experience in banking, telecommunications and automotive domains. He has broad experience of testing methodology and test management of commercial computer systems. As an experienced consultant, Pat has helped clients improve their performance in software development and in the management of improvement programs in large, complex organisations. Patrick is a member of the IEEE and PMI.

Bron: website Pat Kirwan

Track: Adapteren

In de track Adapteren zijn drie presentaties.

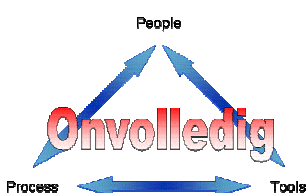
Verbeteren vanaf de werkvloer – Geen wonder maar werkelijkheid

Patrick Verheij (DNV)

Wanneer een organisatie zichzelf wil verbeteren, is de werkvloer hiervoor de meest geschikte plaats. Dát is immers de plaats waar de bedrijfsresultaten tot stand komen. Deze werkvloer wordt belopen door mensen met uiteenlopende kwaliteiten, ambities en motivaties. Mensen die met gerichte ondersteuning niet alleen bergen werk kunnen verzetten, maar ook zichzelf, elkaar én de organisatie als geheel pijlsnel kunnen ontwikkelen. Helaas is dit in veel organisaties nog steeds een wonder waar men stiekem op hoopt. De waan van de dag laat vaak weinig tijd en ruimte om verbetering een kans te gunnen.

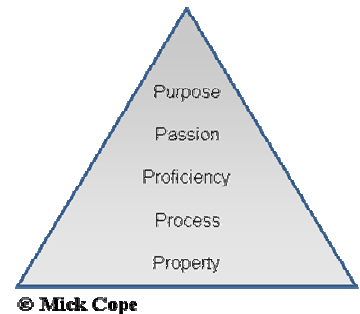
Verbeteren is een veelzijdige uitdaging. Software Process Improvement (de naam verklapt het al) richt zich in essentie op het verbeteren van processen. Gelukkig kijken we meestal verder dan dat. We richten ons op het verbeteren van menselijke competenties door het bieden van opleiding en het installeren van HR management. Ook zijn we dol op tools: we

geven bakken geld uit aan het vergelijken, selecteren en aanschaffen ervan. Helaas is deze bekende en veel gehanteerde drie-eenheid van people, process en tools onvolledig omdat zij enkele essentiële onderdelen ontbeert. Daarom kijken we nu nóg verder en introduceren we *Miracle Mountain*. Dit model, afkomstig uit de personal coaching, vertelt ons iets over hoe mensen in



S P I d e r K o e r i e r

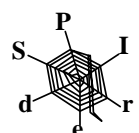
beweging komen. Het laat ons zien welke aspecten in welke volgorde een rol spelen om mensen in actie te laten komen en ontwikkeling een kans te geven. Miracle Mountain breidt de incomplete drie-eenheid feitelijk uit met *purpose* en *passie*. Ofwel, het vooropstellen van datgene wat ertoe doet en het voelen van échte motivatie. Onvoldoende aandacht schenken aan deze twee bovenste lagen van de berg kan al het werk dat je in de overige lagen steekt grondig teniet doen. Miracle Mountain is dan ook een krachtig model bij verandering en niet enkel bruikbaar om de persoonlijke ontwikkeling van individuen een fikse boost te geven. Ook organisaties kunnen profiteren door de ideeën achter dit model subtiel toe te passen.



Ken Blanchard, de auteur van de One Minute Manager, stelt dat leiderschap op de werkvloer van essentieel belang is. Als het management dit leiderschap op adequate wijze stimuleert en faciliteert, krijgt verbetering een echte kans. Precies op de plaats waar het thuis hoort: de werkvloer. Management met behulp van Miracle Mountain geeft houvast en houdt de manager bij de leest. Eric S. Raymond, auteur van The Cathedral and the Bazaar, laat in zijn boek zien de principes achter het model te begrijpen door de manier waarop hij de rol van een manager beschrijft.

In de praktijk zijn mensen in hun werk voortdurend bezig invulling te geven aan de vijf lagen van Miracle Mountain. De meest effectieve onder hen stellen, bewust of onbewust, de juiste prioriteiten. Mensen die op een waardevolle en beklijvende manier vorm geven aan verbetering halen richten zich op zaken die ertoe doen. Hierdoor weten zij de passie in zichzelf én in anderen op te wekken. Zij zijn in staat zichzelf en anderen de juiste vragen te stellen en maken daarmee de weg vrij voor ontwikkeling. Zij reflecteren over wat zij doen en leren daardoor voortdurend. Hun *gedrag* maakt ruimte voor verbetering.

Er zijn zoveel mogelijkheden om verbetering een kans te geven. De werkvloer is de ideale plaats om dingen uit te proberen en te genieten van de diverse manieren waarop mensen leren. Verbeteren is geen wonder. Verbetering is de vrucht van bewuste aandacht en gerichte actie. Gun het een kans en verhef het tot werkelijkheid.



Advertentie

ASL BiSL JAARCONGRES

FOCUS ON DEMAND



9 DECEMBER 2008 | SPANT BUSSUM | 6^e JAARCONGRES

TOPICS

- Demand management
- Business IT Alignment
- ASL & BiSL practices
- Interactivity

En ook dit jaar is er weer een ASL / BiSL trofee.

Meer informatie op www.asl-bisl.org



Verbeter je team met retrospectives

Ralph van Roosmalen (Planon)

Problemen door Agile software ontwikkeling, en dan...

Agile is hot, als je de vakbladen leest en op internet zoekt naar Agile dan vind je alleen maar succesverhalen. Bedrijven zijn in één keer Agile, niet Agile software projecten zijn saai, je gaat je bijna afvragen hoe hebben we ooit kunnen leven zonder Agile.

Is Agile software ontwikkelen de oplossing voor alle software projecten? Ja, uiteindelijk denk ik wel maar in eerste instantie zullen problemen alleen maar vaker en heftiger optreden. Als je bijvoorbeeld met Scrum werkt, is elke iteratie een mini release. Een mini release met dus een requirement proces, integratie van componenten, testen, documentatie, interne uitleveringen etc. Als één van deze processen niet goed georganiseerd is betekent dit dat je elke iteratie problemen hebt. Scrum maakt dus al je problemen juist zichtbaar, elke iteratie weer!

Waarom roept men dan toch zo over Agile software ontwikkeling, het maakt je problemen alleen maar zichtbaar? Een reden is dat een goed Agile proces zoals Scrum manieren heeft om zich zelf te verbeteren. Een belangrijk onderdeel van Scrum is de Sprint Retrospective. In de retrospective kijkt het team terug op de afgelopen iteratie en analyseert wat verbeterd kan worden maar ook wat er goed ging.

S P I d e r K o e r i e r

De retrospective is een van de belangrijkste onderdelen van Scrum, met de retrospective heeft het team een gestructureerde manier om zichzelf en het proces te verbeteren. Alle problemen die elke iteratie weer optreden kunnen één voor één worden verbeterd.

Een goede retrospective heeft een structuur en wordt geleid door een coach. De structuur van een retrospective is:

- het openen en het doel van de retrospective vaststellen;
- de iteratie analyseren, wat kan verbeterd worden, wat ging er goed, hoe is de sfeer in het team;
- inzichten verkrijgen, waarom kan iets verbeterd worden, waarom is de sfeer in het team niet goed;
- plan van aanpak, als het team een duidelijk beeld heeft van het probleem dan wordt er een plan van aanpak gemaakt. Hoe kunnen de problemen worden opgelost, wat moet er gebeuren en door wie;
- afsluiting retrospective, een korte evaluatie van de retrospective zelf en het sluiten van de retrospective.

De rol van de coach is om het proces te begeleiden, hij of zij moet het team begeleiden in het vinden van oplossingen. Het is niet de bedoeling dat de coach de oplossingen bedenkt, de coach moet zich zo min mogelijk inhoudelijk met de retrospective bemoeien.

Er zijn verschillende boeken geschreven over retrospectives, daarnaast zijn er websites en nieuwsgroepen die zich bezig houden met retrospectives. Als je retrospectives wilt gaan houden is het goed om je hier in te verdiepen. Retrospectives kunnen van grote waarde zijn om het software proces te verbeteren.

Agile software ontwikkelen, met bijvoorbeeld Scrum, zal op termijn het project verbeteren, kwaliteit en productiviteit zal stijgen. Het is daarvoor wel belangrijk dat de organisatie doorzet en de problemen die elke iteratie zichtbaar zijn oplost. Het analyseren en bedenken van oplossingen voor deze problemen is mogelijk met retrospectives. Een retrospective biedt het team en de organisatie een gereedschap om zichzelf elke iteratie weer te verbeteren.

Track: Doen!

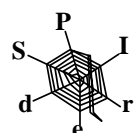
In de track Doen! zijn drie presentaties.

Workshop veranderen: SPI-borden

Paul Hesen (TomTom) en Jan Jaap Cannegieter (SYSQA)

Veranderborden - 100% powerpoint free!

Tijdens de SPIder conferentie van dit jaar staat er een nogal afwijkende “presentatie” op het programma. De mogelijkheid bestaat namelijk deel te nemen aan een spel: de veranderborden. Het spel is ontwikkeld door leden van de SPIder werkgroep invoeringsstrategieën. De werkgroep wil haar ervaringen van de afgelopen tien jaar graag met u delen. Om dat te bereiken is besloten een vakantiespellenboek uit te geven. Een van de onderdelen van dit spellenboek is een bordspel. De “do’s en don’ts” van veranderen vormen de basis van het spel.



S P I d e r K o e r i e r

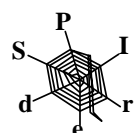
Het zal de speler straks weinig moeite kosten om het wereldberoemde ganzenborden te herkennen in het spel. De spelregels van ganzenborden lenen zich dan ook uitstekend. Tijdens een veranderingstraject zult u namelijk vast wel eens het gevoel hebben gehad weer “terug naar start” te moeten gaan of na dat gesprek met die directeur had, u juist het gevoel twee vakjes dichterbij het einddoel te zijn gekomen.

Het spelbord bestaat uit 50 vakjes. Het landen op één van zeven ervan leidt tot een positief effect (de do's), het landen op zeven andere juist tot een negatief effect (de don'ts). Bij de do's kunt u denken aan het betrekken van de mensen op de werkvloer en het uitleggen van de noodzaak van de verandering. Bij de don'ts aan het ontbreken van borging van de nieuwe werkwijze of het gebrek aan prioriteit in de verbeteracties.

Het spel heeft voor verschillende groepen nut. Voor de nieuwkomers biedt het een toegankelijke en vooral leuke mogelijkheid om snel veel kennis op te doen. Maar ook de veranderaar met meer ervaring heeft het spel toegevoegde waarde. Die toegevoegde waarde komt dan vooral uit de discussies die hij bij iedere “gebeurtenis” met de andere spelers kan hebben. Hoe gaat die andere speler bijvoorbeeld om met het management dat met voeten treedt wat men met de mond belijdt of hoe zorgen zij ervoor dat het halen van het certificaat niet het enige doel wordt? Het spel is inmiddels met managementteams van meerdere organisaties en door meerdere veranderteams gespeeld. Iedere keer met succes, de do's en don'ts bleven beter hangen en de discussies die de stellingen opleverde waren meer dan nuttig.



Veranderborden spelen betekent dus niet drie kwartier naar een haleluja-verhaal luisteren waarin je zelf geen bijdrage hebt. Niet halverwege gezakken, omdat er van jou niets verwacht wordt. Maar actief meedoen, jou ervaringen delen met anderen, horen hoe verandertrajecten bij andere organisaties gaan en andere procesverbeteraars leren kennen. Dus als u ook zo vreselijk toe bent aan een 100% powerpointloze presentatie speel dan met ons mee op 29 september!



Pearson's SPIder bookstand



Confidence Factor: Softe metric als hard middel

Sonja de Bruin en Benjamin Jurg (ICT NoviQ)

Niet iedereen zal het direct zeggen en zeker software developers zelf niet, maar ook software developers hebben een zachte kant. Goed verborgen en zeker niet al te zichtbaar op de werkvloer, maar het is er wel. En die zachte kant gaan we gebruiken om inzicht te krijgen in de status en kwaliteit van projecten.

Iedereen die te maken heeft gehad of nog steeds te maken heeft met software en systeem developmentprojecten weet hoe moeizaam projecten zich kunnen voortslepen, waarbij deadlines keer op keer worden overschreden, budgetten soms twee keer over de kop gaan en waarbij kwaliteit nauwelijks prioriteit heeft. Met andere woorden; het belang van de klant is volkomen uit het zicht verdwenen.

Er zijn natuurlijk uitzonderingen op dit droevige verhaal, maar daar gaan we het in onze presentatie niet over hebben. Wij gaan het hebben over hoe je met de zachte kant van software developers (en natuurlijk ook van de mensen in de andere rollen in het project) kunt gebruiken als effectief middel om inzicht te krijgen in de status en kwaliteit van projecten als geheel. Het is natuurlijk goed in te denken dat de mensen in het project tot in detail aan kunnen geven wat er beter moet. Zij ervaren tenslotte aan den lijve wat er mis is in het project.

S P I d e r K o e r i e r

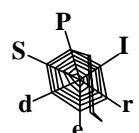
Op basis van onze praktijkervaringen hebben we een onconventionele metriek ontwikkeld voor het bepalen van de 'succesfactor' van een project: de Confidence Factor (CF). Deze metriek geeft op een snelle manier een eerste indicatie of het project kans van slagen heeft. Daarnaast is het goede basis voor het verder onderzoeken van de zwakke plekken van het project.

Aan de hand van een praktijkvoorbeeld zullen wij duidelijk maken hoe de Confidence Factor meting toe te passen is om veranderingen in gang te zetten en voortgang te monitoren.

De Beurs

Bij het verschijnen van dit nummer hebben zich de volgende deelnemers gemeld voor de beurs die tijdens de SPIDER conferentie gehouden wordt:

- Sogeti
- KZA
- Logica
- DNV-Cibit
- Telelogic
- Collis
- Galorath
- Pearson
- ASL-BiSL
- IPMA-NL



S P I d e r K o e r i e r

Advertentie

How much more successful could your company be if it could ...



ESTIMATE

Determine, in advance, which projects would likely run into cost, schedule, or resource overruns? Or if you could ensure that all project managers had equal project and estimating expertise? Or if every supplier negotiation began with a thorough, documented analysis of what a project *should* cost?

ANALYZE

Test numerous project design, staffing, and scheduling scenarios to assess what specific course of action was most likely to achieve project objectives? And further, to benchmark current project performance against industry or organizational trend lines?

PLAN

Plan detailed and accurate project roadmaps, allocate resources, proactively address risk, and determine total cost of ownership – from concept, through design, development, production, operation, and support -- in one quarter of the time it takes you now?

CONTROL

Monitor actual project progress against expected outcomes (cost, effort, schedule, quality and risk), to determine what (if any) mid-course corrective actions are most likely to get your project back on track without compromising project objectives?



Galorath Incorporated
310.414.3222

Galorath International
+44 (0) 1252.724518

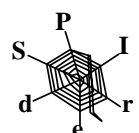
www.galorath.com

De SPIder Organisatie

SPIder is de Nederlandse netwerkorganisatie voor Software Process Improvement. SPIder organiseert jaarlijks een conferentie, minstens drie plenaire sessies met sprekers met variërende thema's. In aparte werkgroepen worden thema's bediscussieerd en verder uitgewerkt. De SPIder koerier is het medium dat minstens vier maal per jaar verschijnt. Hierin kunnen lezers hun mening uiteenzetten en interessante ervaringen delen met SPIder leden. SPIder is een stichting, non-profit organisatie, welke wordt bestuurd door vrijwilligers.

Lidmaatschap van SPIder is gratis, en alle activiteiten met uitzondering van de conferentie zijn gratis toegankelijk. Dit wordt mede mogelijk gemaakt door onze reguliere sponsors. Dus dank voor de bijdrage van Philips, Sogeti, KZA, Logica en DNV-Cibit!

Ook kent SPIder donateurs, zowel bedrijfsmatig als individueel. Donateurs hebben bij ons een streepje voor, en krijgen extra voordeel op de activiteiten van SPIder en van onze zusterverenigingen. Wil je SPIder ook steunen, meld je dan aan bij het SPIder secretariaat.



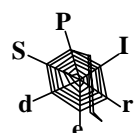
Kalender

De evenementenkalender bevat een overzicht van internationale conferenties op het gebied van SPI, metrieken en softwareproductkwaliteit. Daarnaast zijn de activiteiten van SPIder opgenomen.

Ook nationale evenementen op het gebied van softwareproduct- en procesverbetering kunnen in deze evenementenkalender worden opgenomen. Via de SPIder Koerier kan een organisator van SPI gerelateerde evenementen een selecte groep van geïnteresseerden bereiken. Voor commerciële evenementen zoals conferenties, workshops, lezingen en andersoortige bijeenkomsten vraagt de redactie een kleine bijdrage in de kosten.

2008

- ⑤ 16 sept. Plenaire sessie: 'Design and Engineering'
- ⑤ 16 sept. Werkgroep Invoeringsstrategieën
Contact: André Heijstek
- 16 sept. Testnet: Najaarsevenement
Thema TESTEN: DE WAARHEID!
www.testnet.org/Produktie/Evenementen/ThemaAvond.html
- 18 sept. ASL-BiSL Themabijeenkomst:
Business Service Management
- ⑤ 29 sept. 11e SPIder conferentie ✓
www.spiderconferentie.nl
- 2 okt. Bits & Chips Embedded Systemen, Mechelen, België
Modelgebaseerd ontwikkeling
www.embedded-systemen.nl
- 7,8 okt. Het Outsourcing Congres, Zeist
www.hetoutsourcingcongres.nl
- 9 okt. Bits & Chips Embedded Systemen, Eindhoven
Modelgebaseerd ontwikkeling
www.embedded-systemen.nl
- 15 okt. Noordelijk IT event, Groningen
www.nite.nu
- 15-18 okt. Working Conference on Reverse Engineering, Antwerpen
swert.tudelft.nl/wcre2008/
- 23 okt. Testnet: Thema-avond - Wet en regelgeving
www.testnet.org/Produktie/Evenementen/ThemaAvond.html
- 23 okt. Webinar: CMMI for services
Overzicht van het CMMI for Services model.
www.sei.cmu.edu/collaborating/spins/webinars.html
- ⑤ 4 nov. Werkgroep Invoeringsstrategieën
Contact: Andre Heijstek
- 6 nov. Webinar: SEPG Conference Series overview
Presentatie over de SEPG confenties in Noord Amerika,
Europa, Latijns Amerika en Australie.
www.sei.cmu.edu/collaborating/spins/webinars.html



S P I d e r K o e r i e r

- 13 nov. NESMA najaarsconferentie
www.nesma.nl
- 13 nov. Webinar: Using the Team Software Process (TSP) to improve performance
Overzicht over TSP, relatie naar CMMI, en de menselijke kant van veranderen.
www.sei.cmu.edu/collaborating/spins/webinars.html
- 19 nov. Testnet: Thema-avond - Werkgroepen
www.testnet.org/Produktie/Evenementen/ThemaAvond.html
- 27 nov. 14e Nederlandse Testdag, Utrecht
www.testdag.nl
- 27 nov. ASL-BiSL Themabijeenkomst: Metrics en certificering
www.aslbisfoundation.org
- 9 dec. Jaarcongres ASL BiSL
www.aslbisfoundation.org
- 16 dec. Testnet: Thema-avond – Op locatie
www.testnet.org/Produktie/Evenementen/ThemaAvond.html
- 2009**
- 5 apr. SPA 2009: Software Practice Advancement, Bedfordshire, England
www.spaconference.org/spa2009/index.php

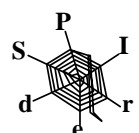
Ⓢ = SPIder event

✓ = korting voor SPIder donateurs

Koerier Inzendingen

De inhoud van de SPIder koerier wordt verzorgd door het SPIder netwerk. Dat betekent dat de redactie met plezier artikelen ontvangt voor publicatie. Goede ideeën om op andere wijze zinvolle inhoud te geven aan de koerier zijn welkom: een speciale reeks van artikelen rondom een bepaald thema, een discussie via de koerier in de vorm van meningen en opinies of een column. Uw ideeën zijn welkom, we kunnen ze bespreken tijdens de conferentie, per e-mail of telefoon.

René Krikhaar (ICT NoviQ), eindredactie SPIder Koerier



S P I d e r K o e r i e r

Colofon

De SPIder Koerier redactie bestaat uit: René Krikhaar en Cantrijn Secretariaten. Voor artikelen, mededelingen, reacties en vragen m.b.t. de **SPIder Koerier** kunt u zich wenden tot:

Redactie SPIder Koerier

E-mail: koerier@st-SPIder.nl

Indien u in de toekomst een herinneringsbericht wilt ontvangen over de datum van kopijsluiting, stuur dan een e-mail "opname SPIder copylijst" naar Koerier@st-SPIder.nl.

Informatie over SPIder is te vinden op de website: www.st-SPIder.nl.

Voor reacties en bijdragen op de **SPIder website** kunt u zich richten tot:

Redactie SPIder web, Niels Malotaux

E-mail: niels@malotaux.nl

